

/ RELATÓRIO E1.1

Diagnóstico Organizacional e das Condições de Trabalho. Resultados WinWork

Maio 2025





Índice

1.0 / Enquadramento	10
2.0 / Objetivo e Estrutura do Relatório	12
3.0 / Resultados	14
3.1 / Caraterização Geral das Organizações – Portugal e Espanha	15
3.2 / NTP 639: Promoção da Saúde no Trabalho: Questionário para Avaliação da Qualidade	18
3.3 / Questionário de Liderança em Matéria de Segurança no Trabalho	35
3.4 / Questionário Clima de Segurança	40
4.0 / Considerações Finais	44

Índice de Tabelas



Tabela 01 / Caraterização Geral das Organizações (Portugal e Espanha) (287 Respostas) —————	15
Tabela 02 / Estratégia e Compromisso da Direção: Frequências relativas das opções de resposta para Portugal e Espanha (287 respostas) —————	18
Tabela 03 / Estratégia e Compromisso da Direção: Pontuações médias para Portugal e Espanha (287 respostas) —————	19
Tabela 04 / Recursos Humanos e Organização do Trabalho: Frequências relativas das opções de resposta para Portugal e Espanha (287 respostas) —————	21
Tabela 05 / Recursos Humanos e Organização do Trabalho: Pontuações médias para Portugal e Espanha (287 respostas) —————	22
Tabela 06 / Planeamento da Promoção da Saúde no Trabalho: Frequências relativas das opções de resposta para Portugal e Espanha (287 respostas) —————	24
Tabela 07 / Planeamento da Promoção da Saúde no Trabalho: Pontuações médias para Portugal e Espanha (287 respostas) —————	24
Tabela 08 / Responsabilidade Social: Frequências relativas das opções de resposta para Portugal e Espanha (287 respostas) —————	26
Tabela 09 / Responsabilidade Social: Pontuações médias para Portugal e Espanha (287 respostas) —————	27
Tabela 10 / Desenvolvimento da Promoção da Saúde no Trabalho: Frequências relativas das opções de resposta para Portugal e Espanha (287 respostas) —————	28
Tabela 11 / Desenvolvimento da Promoção da Saúde no Trabalho: Pontuações médias para Portugal e Espanha (287 respostas) —————	29
Tabela 12 / Resultados da Promoção da Saúde no Trabalho: Frequências relativas das opções de resposta para Portugal e Espanha (287 respostas) —————	31
Tabela 13 / Resultados da Promoção da Saúde no Trabalho: Pontuações médias para Portugal e Espanha (287 respostas) —————	32
Tabela 14 / Liderança em matéria de Segurança no Trabalho: Frequências relativas das opções de resposta para Portugal e Espanha (287 respostas) —————	35
Tabela 15 / Liderança em matéria de Segurança no Trabalho: Pontuações médias para Portugal e Espanha (287 respostas) —————	37
Tabela 16 / Clima de Segurança: Frequências relativas das opções de resposta para Portugal e Espanha (287 respostas) —————	40
Tabela 17 / Clima de Segurança: Pontuações médias para Portugal e Espanha (287 respostas) —————	41

Índice de Figuras



Figura 01 / Pontuações médias e erros-padrão para os descritores da Estratégia e Compromisso da Direção em Portugal e Espanha	20
Figura 02 / Caixas de bigodes para os descritores da Estratégia e Compromisso da Direção em Portugal e Espanha	20
Figura 03 / Pontuações médias e erros-padrão para os descritores dos Recursos Humanos e Organização do Trabalho em Portugal e Espanha	23
Figura 04 / Caixas de bigodes para os descritores dos Recursos Humanos e Organização do Trabalho em Portugal e Espanha	23
Figura 05 / Pontuações médias e erros-padrão para os descritores de Planeamento da Promoção da Saúde no Trabalho em Portugal e Espanha	25
Figura 06 / Caixas de bigodes para os descritores de Planeamento da Promoção da Saúde no Trabalho em Portugal e Espanha	26
Figura 07 / Pontuações médias e erros-padrão para os descritores de Responsabilidade Social em Portugal e Espanha	27
Figura 08 / Caixas de bigodes para os descritores de Responsabilidade Social em Portugal e Espanha	28
Figura 09 / Pontuações médias e erros-padrão para os descritores de Desenvolvimento da Promoção da Saúde no Trabalho em Portugal e Espanha	30
Figura 10 / Caixas de bigodes para os descritores de Desenvolvimento da Promoção da Saúde no Trabalho em Portugal e Espanha	30
Figura 11 / Pontuações médias e erros-padrão para os descritores de Resultados da Promoção da Saúde no Trabalho em Portugal e Espanha	33
Figura 12 / Caixas de bigodes para os descritores de Resultados da Promoção da Saúde no Trabalho	33
Figura 13 / Representação gráfica das pontuações médias nas 6 áreas de Promoção da Saúde no Trabalho em Portugal e Espanha	34
Figura 14 / Pontuações médias e erros-padrão para os descritores de Liderança em matéria de Segurança no Trabalho em Portugal e Espanha	39
Figura 15 / Caixas de bigodes para os descritores de Liderança em matéria de Segurança no Trabalho em Portugal e Espanha	39
Figura 16 / Pontuações médias e erros-padrão para os descritores Clima de Segurança em Portugal e Espanha	42
Figura 17 / Caixas de bigodes para os descritores Clima de Segurança em Portugal e Espanha	43

O1 / Enquadramento



A região transfronteiriça constitui um território onde é fundamental desenvolver programas de intervenção inovadores e inclusivos que promovam a melhoria das condições de trabalho e a saúde e bem-estar dos trabalhadores, envolvendo as partes interessadas e permitindo a partilha de conhecimento entre empresas de Portugal e Espanha. O trabalho ocupa um espaço muito importante na vida de qualquer pessoa, pelo que os locais de trabalho são ambientes favoráveis para a promoção da saúde e atividade física. As intervenções nestes locais devem, numa primeira fase, caracterizar as políticas organizacionais implementadas, os fatores de risco relacionados com o ambiente de trabalho, as exigências físicas e mentais do trabalho e as estruturas/ equipamentos de apoio disponíveis. As diferenças entre as atividades económicas e as características do trabalho desenvolvido na região transfronteiriça exigem a definição de intervenções que se foquem no desenvolvimento de competências das partes interessadas para que se concretizem mudanças efetivas de comportamento em saúde.

O projeto WinWORK, financiado pelo Programa de Cooperação Transfronteiriça Espanha-Portugal (POCTEP) 2021-2027, visa promover a saúde e bem-estar nos locais de trabalho, através de uma intervenção multidisciplinar e inovadora com a participação das partes interessadas. Assim, o WinWORK tem como objetivo implementar ações para potenciar a mudança de comportamentos em saúde e desenvolver competências, recorrendo aos princípios da ergonomia, promoção da atividade física e prevenção de riscos psicossociais, através da aplicação de ferramentas virtuais imersivas adaptadas às exigências físicas e mentais do trabalho.

O2 / Objetivo e Estrutura do Relatório



Este relatório apresenta os dados relativos ao Diagnóstico Organizacional e das Condições de Trabalho dirigido aos líderes das organizações e recolhidos através de um questionário online. Para concretizar este levantamento recorreu-se à rede de contactos da Associação Empresarial de Portugal (AEP) e Câmara de Comércio de Badajoz.

Este relatório está estruturado da seguinte forma: inicia-se com a caracterização geral da amostra, seguida da apresentação dos resultados do questionário “NTP 639: Promoção da saúde no trabalho: questionário para avaliação da qualidade”. Em seguida, são descritos os resultados do questionário sobre Liderança em matéria de Segurança no Trabalho e, de seguida, os resultados do questionário sobre Clima de Segurança. Por fim, apresenta as principais conclusões do estudo realizado.

O3 / Resultados



3.1 / Caraterização Geral das Organizações – Portugal e Espanha

A caraterização geral das Organizações de Portugal e Espanha encontra-se apresentada na Tabela 01. Os dados permitem identificar diferenças e semelhanças entre Portugal e Espanha, permitindo uma melhor compreensão dos dados relativos aos líderes (dados sociodemográficos) e perfil geral das Organizações.

Tabela 01 /

Caraterização Geral das Organizações (Portugal e Espanha) (287 respostas)

	PORTUGAL (N=109)			ESPANHA (N=178)		
	n	%	M (DP)	n	%	M (DP)
SEXO						
Masculino	43	39.4		119	66.9	
Feminino	66	60.6		59	33.1	
IDADE	22 a 78 anos		47.57 (10.59)	23 a 63 anos		47.16 (9.51)
HABILITAÇÕES ACADÉMICAS						
Educação Primária	0	0.0		1	0.6	
Ensino Secundário/Técnico-Profissional (12º ano)	10	9.2		7	3.9	
Ensino Superior (Bacharelato ou Licenciatura)	68	62.4		152	85.4	
Pós-graduação ou Mestrado	29	26.6		15	8.4	
Doutoramento	2	1.8		59	1.7	
NUTS (Portugal)				NUTS (Espanha)		
Alentejo (Alto Alentejo, Alentejo Central, Baixo Alentejo, Alentejo Litoral)	3	2.8		Badajoz (Extremadura)	111	62.4
Centro de Portugal (Beiras e Serra da Estrela, Beira Baixa, Viseu Dão-Lafões, Região de Aveiro, Região de Coimbra, Médio Tejo, Região de Leiria, Oeste)	34	31.2		Cáceres (Extremadura)	44	24.7
Norte de Portugal (Alto Minho, Cávado, Ave, Área Metropolitana do Porto, Alto Tâmega, Tâmega e Sousa, Douro, Terras de Trás-os-Montes)	70	64.2		Salamanca (Castilla y León)	5	2.8
Lisboa	1	0.9		Valladolid (Castilla y León)	2	1.1
Minho	1	0.9		Outras	16	9.2
ANTIGUIDADE NA FUNÇÃO (em anos)	0.3 a 40 anos		9.94 (9.77)	0.5 a 40 anos		12.85 (8.96)

	PORTUGAL (N=109)			ESPANHA (N=178)		
	n	%	M (DP)	n	%	M (DP)
POSIÇÃO NA ORGANIZAÇÃO						
Chefia Intermédia (exemplos: diretores do departamento de recursos humanos, diretores do departamento de qualidade, etc.)	56	51.4		75	42.1	
Chefia Intermédia (exemplos: gerência, administração, etc.)	53	48.6		103	57.9	
SEGURANÇA – MODALIDADE DA EMPRESA:						
Serviço de Segurança no Trabalho Externo à Organização	71	65.2		97	54.5	
Serviço de Segurança no Trabalho Interno à Organização	38	34.8		81	45.5	
SAÚDE – MODALIDADE DA EMPRESA:						
Serviço de Segurança no Trabalho Externo à Organização	84	77.1		104	58.4	
Serviço de Segurança no Trabalho Interno à Organização	25	22.9		74	41.6	
DIMENSÃO DA EMPRESA						
Grande Empresa (mais de 250 trabalhadores)	15	13.8		8	4.5	
Média Empresa (entre 50 a 250 trabalhadores)	38	34.9		20	11.2	
Pequena Empresa (entre 10 a 50 trabalhadores)	26	23.9		56	31.5	
Microempresa (menos de 10 trabalhadores)	30	27.5		94	52.8	
FUNÇÃO						
Administração	7	6.4		14	7.9	
Assessor da Gerência	2	1.8		7	3.9	
CEO	5	4.6		13	7.3	
Chefe/responsável de secção	7	6.4		38	21.3	
Coordenação	3	2.8		9	5.1	
Direção	32	29.4		12	6.7	
Gerente	17	15.6		42	23.6	
Outro	11	10.1		17	9.6	
Presidente da Direção	4	3.7		0	0.0	
Proprietário	4	3.7		21	11.8	
RH	17	15.6		5	2.8	

O estudo contou com a participação de 287 organizações participantes, sendo 109 de Portugal e 178 de Espanha. Pela observação da Tabela 01, onde se encontra uma análise detalhada da amostra dos respondentes aos questionários pode-se observar que:

I. Em Portugal:

Os respondentes femininos estão em maioria (60,6%), e as suas habilitações académicas são ao nível do ensino superior (62,4%) e de pós-graduação, mestrado e doutoramento (28,4%). As idades dos respondentes variam entre os 22 e os 78 anos, apresentando uma média de aproximadamente 48 anos. A NUT mais representativa na amostra é a do norte de Portugal (com 70 respondentes em 109), seguida da NUT do centro de Portugal (com 34 respondentes em 109). A média da antiguidade na função que desempenham estes trabalhadores ronda os 10 anos. No que respeita à posição na organização, a amostra encontra-se equilibrada (51,4% são chefias intermédias e 48,6% são elementos da Direção).

No que respeita à segurança – relativamente à modalidade na empresa, 65,2% dos inquiridos refere que o serviço de segurança no trabalho é externo à organização; e 77,1% dos respondentes mencionou que no que respeita à saúde, a modalidade do serviço de saúde no trabalho é também externa à organização.

Dos respondentes, somente 13,8% pertenciam a grandes empresas (com 250 trabalhadores ou mais) e 34,9% a médias empresas (entre 50 a 250 trabalhadores). As funções desempenhadas pelos nossos respondentes, mais representativas na amostra foram: “Direção” (com 29,4%), “Gerente” e “Recursos Humanos” (cada uma com 15,6%).

II. Em Espanha:

Os respondentes masculinos estão em maioria (66,9%), e as suas habilitações académicas são ao nível do ensino superior (85,4%) e de pós-graduação, mestrado e doutoramento (10,1%). As idades dos respondentes variam entre os 23 e os 63 anos, apresentando uma média de aproximadamente 47 anos. A NUT mais representativa na amostra é a de Badajoz (Extremadura, com 62,4%), seguida da NUT de Cáceres (Extremadura com 24,7%). A média da antiguidade na função que desempenham estes trabalhadores ronda os 13 anos. No que respeita à posição na organização, 57,9% são elementos da “Direção” e 42,1% são elementos da “Chefia Intermédia”.

Relativamente à modalidade na empresa e no que respeita à segurança, 54,5% dos inquiridos refere que o serviço de segurança no trabalho é externo à organização; e 58,4% dos respondentes mencionou que, no que respeita à saúde, a modalidade do serviço de saúde no trabalho é também externa à organização.

Dos respondentes, 52,8% pertenciam a microempresas (com menos de 10 trabalhadores) e 31,5% a pequenas empresas (com um número de trabalhadores entre 10 e 50). As funções desempenhadas pelos respondentes espanhóis, mais representativas na amostra foram: “Gerente” (com 23,6%), “Chefe/Responsável de Secção” (com 21,3%) e “Proprietário” (com 11,8%).

3.2 /

NTP 639: Promoção da Saúde no Trabalho: questionário para avaliação da qualidade

Área 01. Estratégia e Compromisso da Direção

A Tabela 02 e 03 e as Figuras 01 e 02 apresentam os resultados relativos à Área 01. "Estratégia e Compromisso da Direção".

Tabela 02 /

Estratégia e Compromisso da Direção:

Frequências relativas das opções de resposta para Portugal e Espanha (287 respostas)

ESTRATÉGIA E COMPROMISSO DA DIREÇÃO	PORTUGAL (N=109)				ESPANHA (N=178)			
ITEMS	1D	2C	3B	4A	1D	2C	3B	4A
1.a. Foram formulados por escrito os princípios de política de promoção da saúde no trabalho, sendo visível o compromisso ativo da Direção e demais estrutura hierárquica através do seu comportamento habitual e prática de gestão.	12.8	25.7	27.5	33.9	7.3	44.4	34.8	13.5
1.b. A política de promoção da saúde no trabalho foi integrada na estrutura e nos processos da organização.	6.4	26.6	30.3	36.7	8.4	44.4	30.3	16.9
1.c. Foram atribuídos os recursos necessários (orçamento, pessoal, formação, tempo de dedicação, etc) para o desenvolvimento de intervenções da política de promoção da saúde no trabalho.	7.3	27.5	31.2	33.9	7.3	44.4	27.0	21.3
1.d. A direção revê periodicamente o desenvolvimento e os resultados das intervenções na política de promoção da saúde no trabalho.	12.8	32.1	28.4	26.6	7.3	46.1	24.2	22.5
1.e. A política de promoção da saúde no trabalho é tida em conta nos programas de formação, tanto inicial como contínua, incidindo especialmente nos dirigentes e gestores da organização.	10.1	27.5	30.3	32.1	5.1	46.1	27.0	21.9
1.f. Foram disponibilizados cuidados, ajuda ou serviços de saúde ao pessoal (tais como locais de descanso, cantina, instalações para exercício, assistência social...)	2.8	26.6	28.4	42.2	6.7	46.1	25.3	21.9

NOTA: 1-D. Não iniciado 2-C. Algum progresso 3-B. Progresso considerável 4-A. Totalmente alcançado

Tabela 03 /

Estratégia e Compromisso da Direção: Pontuações médias para Portugal e Espanha (287 respostas)

ESTRATÉGIA E COMPROMISSO DA DIREÇÃO			PORTUGAL (N=109)		ESPAÑA (N=178)	
	MIN.	MÁX.	M	DP	M	DP
1.a. Foram formulados por escrito os princípios de política de promoção da saúde no trabalho, sendo visível o compromisso ativo da Direção e demais estrutura hierárquica através do seu comportamento habitual e prática de gestão.	1	4	2.83	1.04	2.54	0.82
1.b. A política de promoção da saúde no trabalho foi integrada na estrutura e nos processos da organização.	1	4	2.97	0.95	2.56	0.87
1.c. Foram atribuídos os recursos necessários (orçamento, pessoal, formação, tempo de dedicação, etc) para o desenvolvimento de intervenções da política de promoção da saúde no trabalho.	1	4	2.92	0.95	2.62	0.90
1.d. A direção revê periodicamente o desenvolvimento e os resultados das intervenções na política de promoção da saúde no trabalho.	1	4	2.69	1.01	2.62	0.91
1.e. A política de promoção da saúde no trabalho é tida em conta nos programas de formação, tanto inicial como contínua, incidindo especialmente nos dirigentes e gestores da organização.	1	4	2.84	0.99	2.66	0.88
1.f. Foram disponibilizados cuidados, ajuda ou serviços de saúde ao pessoal (tais como locais de descanso, cantina, instalações para exercício, assistência social...)	1	4	3.10	0.89	2.62	0.90
TOTAL:			2.89	0.85	2.60	0.77

Esta dimensão do questionário teve como objetivo avaliar a perceção das chefias quanto ao seu envolvimento na promoção da saúde no local de trabalho. **Em Portugal**, a distribuição das respostas demonstrou que os níveis 3B e 4A concentram a maioria das respostas em todos os itens, à exceção do item 1.d. Neste caso, os inquiridos responderam maioritariamente no nível 2C (com 32,1%), revelando que esta prática, apesar de presente, ainda não se encontra completamente desenvolvida. **Em Espanha**, observou-se uma concentração significativa das respostas nos níveis 2C (entre 44,4 e 46,1%) e 3B (entre 24,2 e 34,8%) em todos os itens. Esta distribuição indica que as práticas relacionadas com a promoção da saúde no trabalho estão implementadas, mas que ainda não foram alcançadas na totalidade.

Os dados apresentados nas tabelas 02 e 03 revelam diferenças claras entre Portugal e Espanha no que diz respeito à “Estratégia e Compromisso da Direção”. No geral, Portugal apresenta pontuações médias mais elevadas, com destaque para a disponibilização de cuidados e serviços de saúde (item 1.f), o que sugere uma maior concretização das políticas neste domínio. Em contrapartida, Espanha revela uma tendência para respostas mais moderadas, refletindo uma perceção menos afirmativa quanto ao envolvimento da direção.

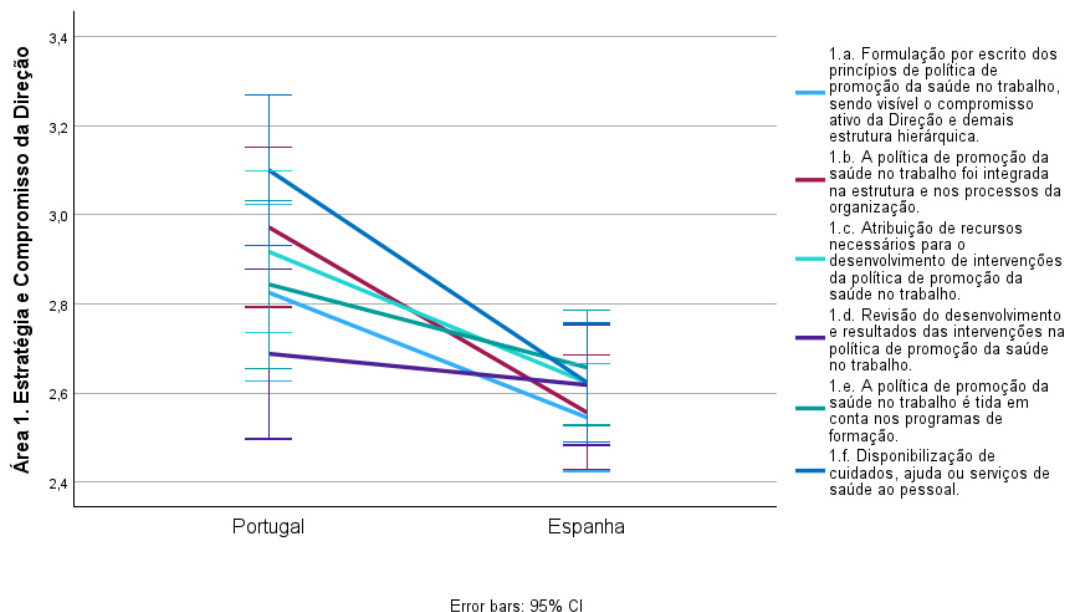


Figura 01 /

Pontuações médias e erros-padrão para os descritores da Estratégia e Compromisso da Direção em Portugal e Espanha.

A análise comparativa entre Portugal e Espanha revela que existe **uma maior dispersão nas respostas em Portugal**, indicando uma **maior variabilidade entre as organizações** quanto à implementação das práticas da Área 1 “Estratégia e Compromisso da Direção”. Em contraste, os dados de Espanha mostram uma **avaliação mais uniforme**, ainda que com médias ligeiramente mais baixas.

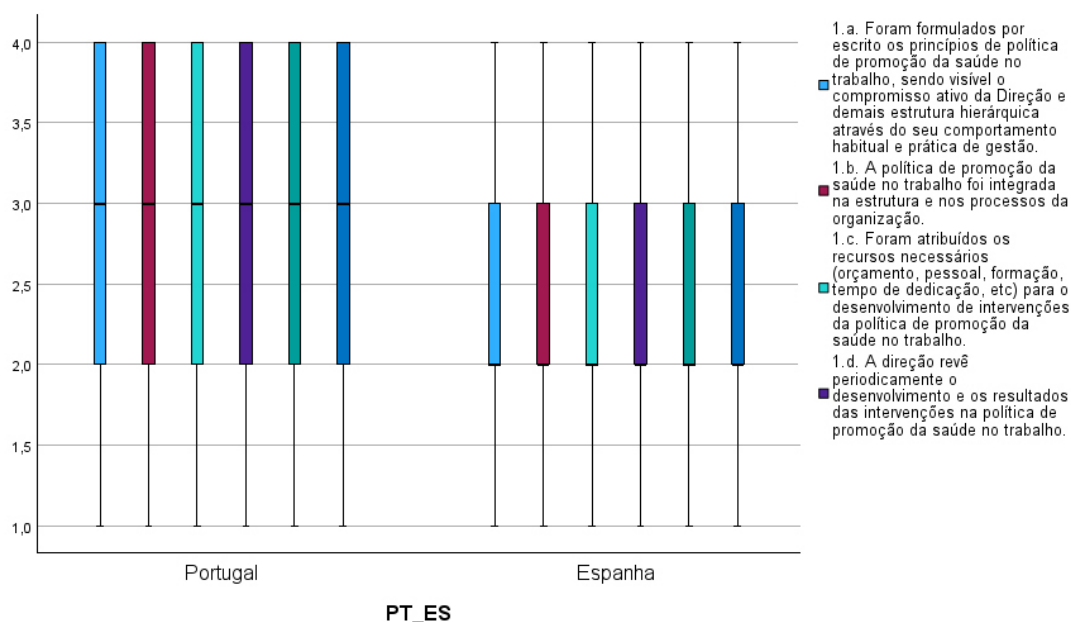


Figura 02 /

Caixas de bigodes para os descritores da Estratégia e Compromisso da Direção em Portugal e Espanha

Área O2. Recursos Humanos e Organização do Trabalho

A Tabela 04 e 05 e as Figuras 03 e 04 apresentam os resultados relativos à Área 02.

“Recursos Humanos e Organização do Trabalho”.

Tabela 04 /

Recursos Humanos e Organização do Trabalho:

Frequências relativas das opções de resposta para Portugal e Espanha (287 respostas)

RECURSOS HUMANOS E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO	PORTUGAL (N=109)				ESPANHA (N=178)			
	1D	2C	3B	4A	1D	2C	3B	4A
2.a. As capacidades do pessoal (incluindo as relacionadas com a saúde) são ajustadas ao posto de trabalho ou às tarefas a desempenhar, ou são realizadas ações para adquirir ou melhorar essas capacidades.	0.0	17.4	44.1	38.5	2.8	44.9	26.4	25.8
2.b. O trabalho foi organizado de forma que as exigências não sejam nem escassas nem excessivas.	1.8	17.4	45.0	35.8	3.4	40.4	28.1	28.1
2.c. Promovem-se programas de desenvolvimento pessoal dos trabalhadores.	4.6	25.7	42.2	27.5	7.3	48.3	24.7	19.7
2.d. Os trabalhadores participam ativamente na tomada de decisões e no desenvolvimento das ações da política de promoção da saúde no trabalho.	8.3	35.8	32.1	23.9	9.0	49.4	25.3	16.3
2.e. A direção e a restante estrutura hierárquica têm em conta e apoiam os trabalhadores, promovendo um bom clima de trabalho.	0.0	18.3	33.9	47.7	4.5	42.7	22.5	30.3
2.f. Existem mecanismos e medidas especiais para garantir a reintegração dos postos de trabalho após uma ausência prolongada devido a doença.	6.4	22.0	35.8	35.8	6.7	43.8	25.3	24.2
2.g. Foram implementadas medidas específicas para a conciliação da vida pessoal com a vida profissional.	5.5	17.4	37.6	39.4	4.5	42.1	29.8	23.6

NOTA: 1-D. Não iniciado 2-C. Algum progresso 3-B. Progresso considerável 4-A. Totalmente alcançado

Tabela 05 /

Recursos Humanos e Organização do Trabalho: Pontuações médias para Portugal e Espanha (287 respostas)

RECURSOS HUMANOS E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO			PORTUGAL (N=109)		ESPANHA (N=178)	
ITEMS	MIN.	MÁX.	M	DP	M	DP
2.a. As capacidades do pessoal (incluindo as relacionadas com a saúde) são ajustadas ao posto de trabalho ou às tarefas a desempenhar, ou são realizadas ações para adquirir ou melhorar essas capacidades.	1	4	3.21	0.72	2.75	0.87
2.b. O trabalho foi organizado de forma que as exigências não sejam nem escassas nem excessivas.	1	4	3.15	0.77	2.81	0.89
2.c. Promovem-se programas de desenvolvimento pessoal dos trabalhadores.	1	4	2.93	0.85	2.57	0.89
2.d. Os trabalhadores participam ativamente na tomada de decisões e no desenvolvimento das ações da política de promoção da saúde no trabalho.	1	4	2.72	0.92	2.49	0.87
2.e. A direção e a restante estrutura hierárquica têm em conta e apoiam os trabalhadores, promovendo um bom clima de trabalho.	1	4	3.29	0.76	2.79	0.93
2.f. Existem mecanismos e medidas especiais para garantir a reintegração dos postos de trabalho após uma ausência prolongada devido a doença.	1	4	3.01	0.92	2.67	0.92
2.g. Foram implementadas medidas específicas para a conciliação da vida pessoal com a vida profissional.	1	4	3.11	0.89	2.72	0.87
TOTAL:			3.69	0.67	2.69	0.76

A Área 02 do questionário teve como objetivo recolher dados sobre o envolvimento dos recursos humanos na estratégia de organização do trabalho, nomeadamente no que diz respeito ao equilíbrio das exigências laborais, participação dos trabalhadores e apoio à conciliação entre vida pessoal e profissional.

Em **Portugal**, a distribuição das respostas evidencia uma predominância nos níveis 3B e 4A para a maioria dos itens, com exceção do item 2.d, no qual 35,8% dos inquiridos responderam no nível 2C. Este resultado sugere que, embora a prática esteja presente, ainda não se encontra plenamente desenvolvida. Em **Espanha**, observa-se uma concentração significativa das respostas nos níveis 2C (entre 40,4% e 49,4%) em todos os itens, indicando que as práticas de promoção da saúde no trabalho estão em processo de implementação, mas ainda não atingiram um nível consolidado.

As pontuações médias reforçam esta diferença, sendo Portugal sistematicamente superior. Destacam-se os valores mais elevados nos itens relacionados com o apoio da hierarquia e a organização equilibrada do trabalho. A média total em Portugal (3.69) é significativamente mais alta do que a de Espanha (2.69), o que sugere uma maior integração de práticas que valorizam a saúde no ambiente laboral.

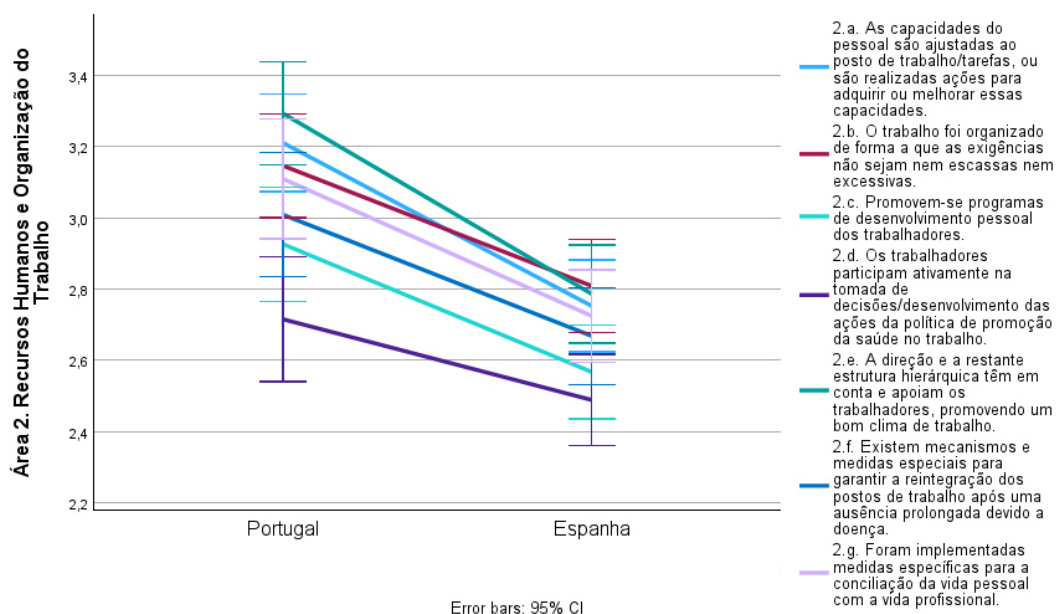


Figura 03 /

Pontuações médias e erros-padrão para os descritores dos Recursos Humanos e Organização do Trabalho em Portugal e Espanha

Através da análise da Figura 03 é possível observar que Portugal apresenta médias superiores a Espanha em todas as dimensões avaliadas. No entanto, observa-se uma **maior dispersão das respostas em Portugal**, refletindo variações entre organizações. Em contraste, Espanha apresenta resultados mais **homogêneos**, embora com médias mais baixas. A participação dos trabalhadores nas decisões (2.d) surge como o ponto mais frágil em ambos os países, indicando a necessidade de reforçar o envolvimento dos colaboradores nas políticas de promoção da saúde no trabalho.

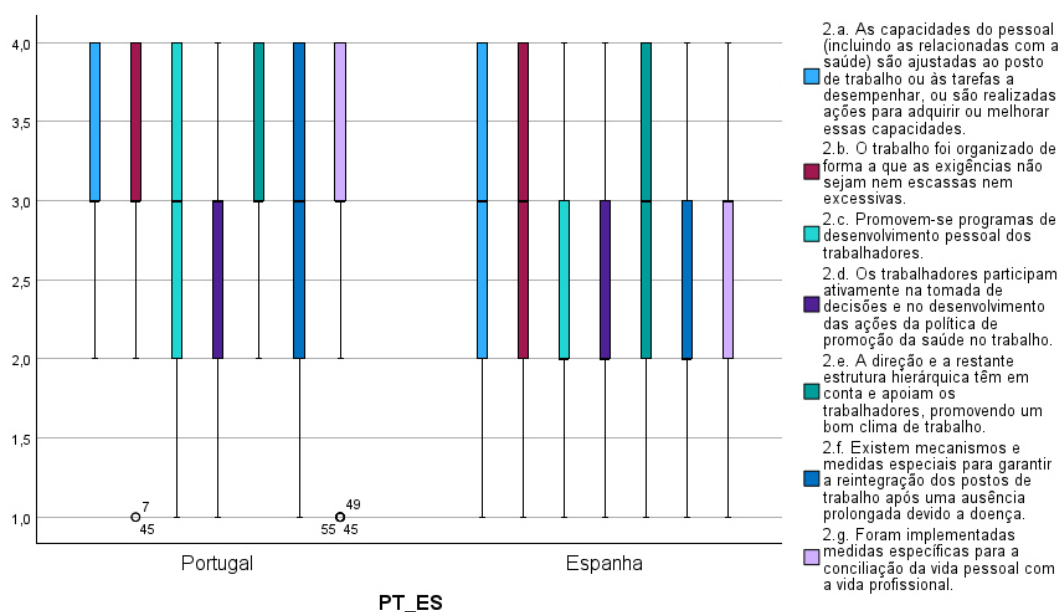


Figura 04 /

Caixas de bigodes para os descritores dos Recursos Humanos e Organização do Trabalho em Portugal e Espanha

Área O3. Planeamento da Promoção da Saúde no Trabalho

A Tabela 06 e 07 e as Figuras 05 e 06 apresentam os resultados relativos à Área O3. “Planeamento da Promoção da Saúde no Trabalho”.

Tabela 06 /

Planeamento da Promoção da Saúde no Trabalho:

Frequências relativas das opções de resposta para Portugal e Espanha (287 respostas)

PLANEAMENTO DA PROMOÇÃO DA SAÚDE NO TRABALHO	PORTUGAL (N=109)				ESPANHA (N=178)			
ITEMS	1D	2C	3B	4A	1D	2C	3B	4A
3.a. As ações da política de promoção da saúde no trabalho são planeadas e comunicadas a toda a organização.	8.3	24.8	29.4	37.6	5.6	41.6	28.1	24.7
3.b. As ações de política de promoção da saúde no trabalho baseiam-se numa análise periódica e atualizada da informação disponível sobre dados de saúde: stress laboral, indicadores de saúde, queixas, fatores de risco, índices de sinistralidade, ausências por doença, expectativas de todos e cada um dos integrantes da organização, especialmente dos trabalhadores.	11.9	33.9	30.3	23.9	9.0	44.9	29.2	16.9
3.c. Informam-se todos os trabalhadores sobre os projetos da política de promoção da saúde no trabalho através de canais ágeis e adequados de comunicação interna.	11.0	26.6	28.4	33.9	7.9	42.1	27.0	23.0

NOTA: 1-D. Não iniciado 2-C. Algum progresso 3-B. Progresso considerável 4-A. Totalmente alcançado

Tabela 07 /

Planeamento da Promoção da Saúde no Trabalho: Pontuações médias para Portugal e Espanha (287 respostas)

RECURSOS HUMANOS E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO			PORTUGAL (N=109)		ESPANHA (N=178)	
ITEMS	MIN.	MÁX.	M	DP	M	DP
3.a. As ações da política de promoção da saúde no trabalho são planeadas e comunicadas a toda a organização.	1	4	2.96	0.98	2.72	0.90
3.b. As ações de política de promoção da saúde no trabalho baseiam-se numa análise periódica e atualizada da informação disponível sobre dados de saúde: stress laboral, indicadores de saúde, queixas, fatores de risco, índices de sinistralidade, ausências por doença, expectativas de todos e cada um dos integrantes da organização, especialmente dos trabalhadores.	1	4	2.66	0.97	2.54	0.88

RECURSOS HUMANOS E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO			PORTUGAL (N=109)		ESPAÑHA (N=178)	
ITEMS	MIN.	MÁX.	M	DP	M	DP
3.c. Informam-se todos os trabalhadores sobre os projetos da política de promoção da saúde no trabalho através de canais ágeis e adequados de comunicação interna.	1	4	2.85	1.02	2.65	0.92
TOTAL:			2.83	0.92	2.64	0.83

A área 03 pretende avaliar o grau de planeamento e comunicação das ações de promoção da saúde dentro das organizações. Em Portugal, os resultados demonstram uma maior distribuição nas práticas das organizações, com predominância dos níveis 3B e 4A na maioria dos itens, com exceção do item 3.b. que apresentou uma maior percentagem de respostas no nível 2B (33,9%). O item 3.a. destaca-se com 37,6% dos inquiridos a afirmarem que a comunicação das ações está totalmente alcançada. Em contraste, em Espanha, as respostas concentram-se no nível 2C, com mais de 40% das respostas.

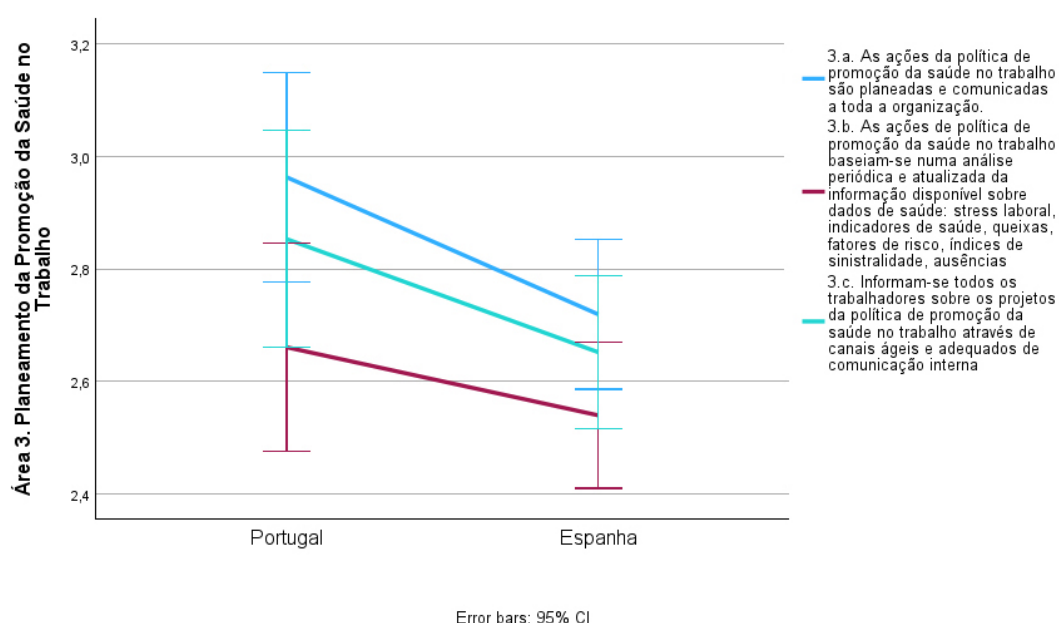


Figura 05 /
Pontuações médias e erros-padrão para os descritores de Planeamento da Promoção da Saúde no Trabalho em Portugal e Espanha

Através da análise da Figura 05, observa-se que, em geral, Portugal apresenta **médias ligeiramente mais elevadas** em todos os indicadores, sugerindo uma perceção mais positiva do planeamento da promoção da saúde no trabalho em relação a Espanha. Apesar das médias mais elevadas, destaca-se uma **maior dispersão** das respostas **em Portugal** do que em Espanha, o que sugere diferenças significativas entre as demais organizações.

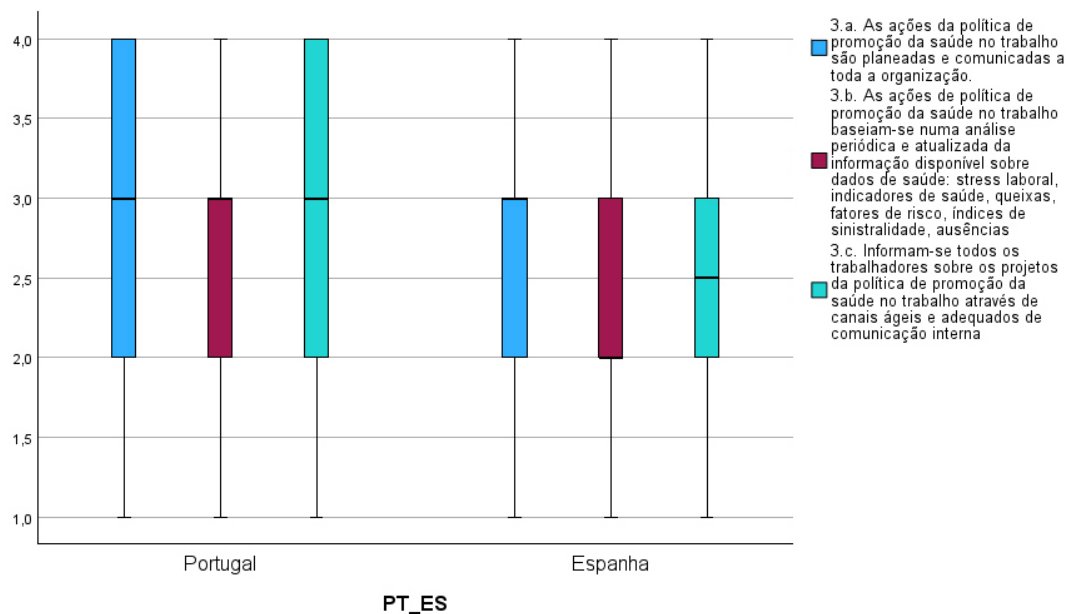


Figura 06 /
Caixas de bigodes para os descritores de Planeamento da Promoção da Saúde no Trabalho em Portugal e Espanha

Área 04. Responsabilidade Social

A Tabela 08 e 09 e as Figuras 07 e 08 apresentam os resultados relativos à Área 04. “Responsabilidade Social”.

Tabela 08 /
Responsabilidade Social: Frequências relativas das opções de resposta para Portugal e Espanha (287 respostas)

RESPONSABILIDADE SOCIAL	PORTUGAL (N=109)				ESPANHA (N=178)			
	1D	2C	3B	4A	1D	2C	3B	4A
4.a. A organização tomou medidas concretas (por exemplo, através de um programa de proteção ambiental) para prevenir efeitos nocivos da sua atividade sobre a população e o ambiente.	12.8	25.7	27.5	33.9	8.4	46.1	29.2	16.3
4.b. A organização apoia de forma ativa iniciativas sociais ou relacionadas com a saúde.	7.3	26.6	33.0	33.0	11.8	50.6	25.3	12.4

NOTA: 1-D. Não iniciado 2-C. Algum progresso 3-B. Progresso considerável 4-A. Totalmente alcançado

Tabela 09 /

Responsabilidade Social: Pontuações médias para Portugal e Espanha (287 respostas)

RESPONSABILIDADE SOCIAL			PORTUGAL (N=109)		ESPAÑA (N=178)	
ITEMS	MIN.	MÁX.	M	DP	M	DP
4.a. A organização tomou medidas concretas (por exemplo, através de um programa de proteção ambiental) para prevenir efeitos nocivos da sua atividade sobre a população e o ambiente.	1	4	2.83	1.04	2.53	0.86
4.b. A organização apoia de forma ativa iniciativas sociais ou relacionadas com a saúde.	1	4	2.92	0.94	2.38	0.85
TOTAL:			2.87	0.93	2.46	0.78

A Área 04 “Responsabilidade Social” tem como objetivo avaliar as ações desenvolvidas pelas organizações no âmbito da sua responsabilidade social. Em Portugal, verifica-se uma tendência clara para respostas mais positivas, com uma concentração significativa nos níveis 3B e 4A. No item 4.a, por exemplo, 33,9% dos inquiridos indicaram que as medidas ambientais estão totalmente implementadas. O item 4.b, que aborda o apoio a iniciativas sociais e de saúde, também apresenta valores elevados no nível 4º (33,0%), refletindo o envolvimento ativo das organizações portuguesas nestas áreas. Em Espanha, a maioria das respostas permanece nos níveis 2C e 3B, com especial destaque para o item 4.b, onde 50,6% dos participantes referem que o apoio social encontra-se apenas na fase de “algum progresso”.

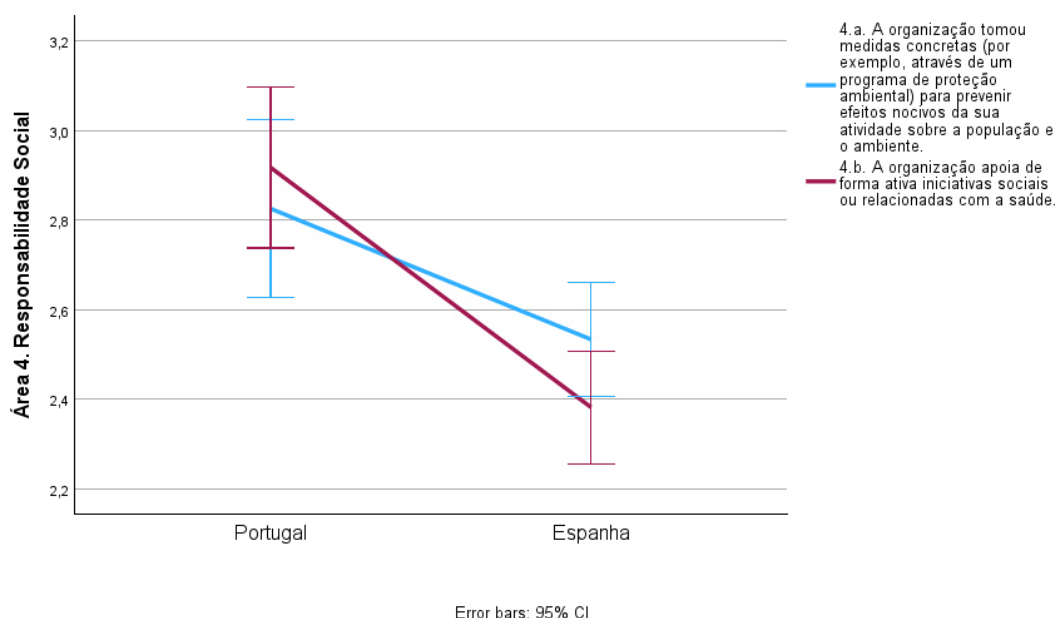


Figura 07 /

Pontuações médias e erros-padrão para os descritores de Responsabilidade Social em Portugal e Espanha

A Figura 07 mostra que Portugal apresenta médias superiores a Espanha nas duas dimensões avaliadas nesta área. Em Portugal, nota-se uma maior dispersão das respostas, sobretudo na dimensão 4.b, refletindo desigualdade na implementação destas práticas entre organizações. Em Espanha, os resultados são mais homogêneos, mas com médias mais baixas, sugerindo uma menor consolidação das ações de responsabilidade social.

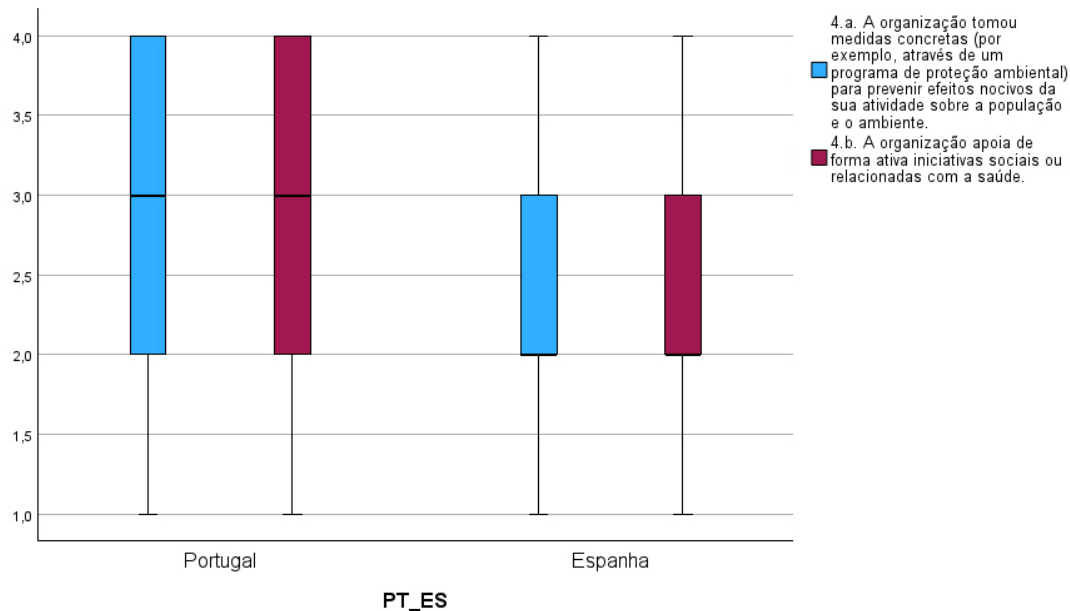


Figura 08 /
Caixas de bigodes para os descritores de Responsabilidade Social em Portugal e Espanha

Área O5. Desenvolvimento da Promoção da Saúde no Trabalho

A Tabela 10 e 11 e as Figuras 09 e 10 apresentam os resultados relativos à Área O5. “Desenvolvimento da Promoção da Saúde no Trabalho”.

Tabela 10 /
Desenvolvimento da Promoção da Saúde no Trabalho:
Frequências relativas das opções de resposta para Portugal e Espanha (287 respostas)

DESENVOLVIMENTO DA PROMOÇÃO DA SAÚDE NO TRABALHO	PORTUGAL (N=109)				ESPANHA (N=178)			
ITEMS	1D	2C	3B	4A	1D	2C	3B	4A
5.a. Foi designado um responsável ou grupo de pessoas responsáveis pelo planeamento, vigilância e avaliação das intervenções da política de promoção da saúde no trabalho, no qual estão representados todos os agentes chave da organização.	17.4	23.9	32.1	26.6	11.8	47.2	22.5	18.5
5.b. Existe um sistema de recolha periódica de informação (interna e externa) necessária para o planeamento e desenvolvimento das ações da política de promoção da saúde no trabalho.	13.8	33.9	28.4	23.9	11.2	48.3	23.0	17.4
5.c. Foram definidos os destinatários e objetivos quantificáveis para todas as intervenções da política de promoção da saúde no trabalho.	21.1	28.4	29.4	21.1	10.1	49.4	24.7	15.7

5.d. Nas intervenções da política de promoção da saúde no trabalho são consideradas e interrelacionadas as ações nos âmbitos individual, das condições de trabalho e da organização.	11.0	37.6	33.0	18.3	9.6	45.5	29.2	15.7
5.e. Foi estabelecido um plano de avaliação sistemática e de melhoria contínua.	13.8	30.3	33.9	22.2	6.7	49.4	28.1	15.7

NOTA: 1-D. Não iniciado 2-C. Algum progresso 3-B. Progresso considerável 4-A. Totalmente alcançado

Tabela 11 /

Desenvolvimento da Promoção da Saúde no Trabalho: Pontuações médias para Portugal e Espanha (287 respostas)

DESENVOLVIMENTO DA PROMOÇÃO DA SAÚDE NO TRABALHO			PORTUGAL (N=109)		ESPANHA (N=178)	
ITEMS	MIN.	MÁX.	M	DP	M	DP
5.a. Foi designado um responsável ou grupo de pessoas responsáveis pelo planeamento, vigilância e avaliação das intervenções da política de promoção da saúde no trabalho, no qual estão representados todos os agentes chave da organização.	1	4	2.68	1.05	2.48	0.93
5.b. Existe um sistema de recolha periódica de informação (interna e externa) necessária para o planeamento e desenvolvimento das ações da política de promoção da saúde no trabalho.	1	4	2.62	1.00	2.47	0.91
5.c. Foram definidos os destinatários e objetivos quantificáveis para todas as intervenções da política de promoção da saúde no trabalho.	1	4	2.50	1.05	2.46	0.88
5.d. Nas intervenções da política de promoção da saúde no trabalho são consideradas e interrelacionadas as ações nos âmbitos individual, das condições de trabalho e da organização.	1	4	2.59	0.92	2.51	0.87
5.e. Foi estabelecido um plano de avaliação sistemática e de melhoria contínua.	1	4	2.64	0.98	2.53	0.84
TOTAL:			2.61	0.90	2.49	0.79

Através da análise das Tabelas 10 e 11 sobre o desenvolvimento interno das políticas de promoção da saúde, constata-se que, em Portugal as respostas distribuem-se de forma semelhante entre os níveis 2C e 3B, com valores mais expressivos no nível 3B, nomeadamente no item 5.e, relativo à existência de um plano de avaliação contínua (33,9%). Em Espanha, a maioria das respostas situa-se no nível 2C, como se observa no item 5.c e 5.e, onde 49,4% dos respondentes afirmaram ainda estar em fase inicial quanto à definição dos destinatários e objetivos para as intervenções da política de promoção no trabalho, bem como para o estabelecimento de um plano de avaliação sistemática e de melhoria contínua.

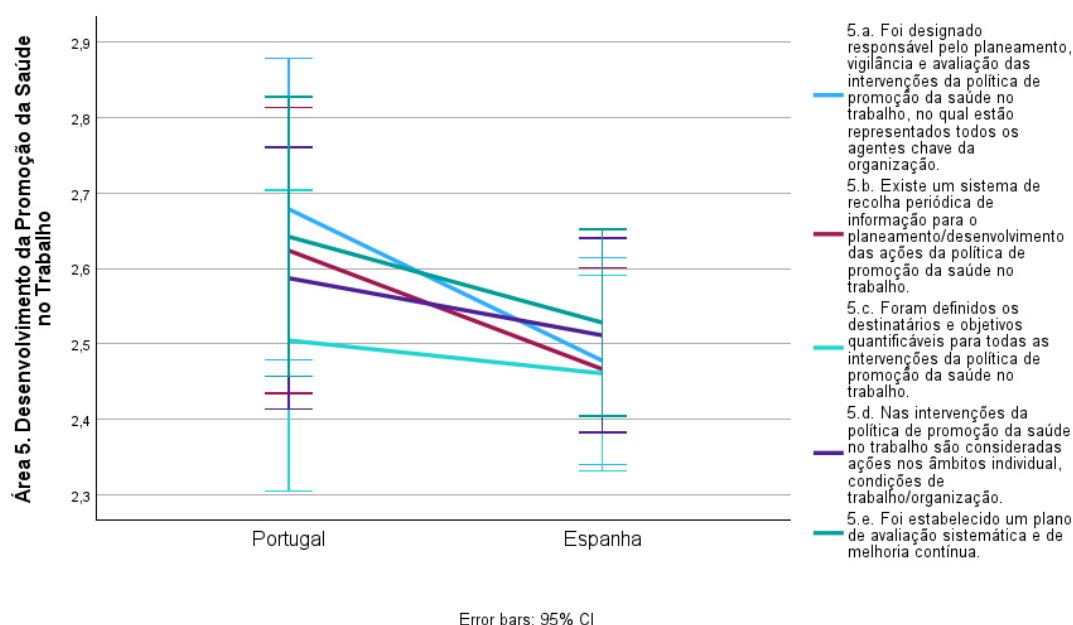


Figura 09 /
Pontuações médias e erros-padrão para os descritores de Desenvolvimento da Promoção da Saúde no Trabalho em Portugal e Espanha

Com a análise da Figura 9, observa-se que Portugal apresenta médias mais elevadas, em comparação com Espanha, em todas as dimensões avaliadas nesta área. Observa-se uma maior dispersão das respostas em Portugal, enquanto que em Espanha, os resultados são mais homogêneos, mas com médias mais baixas em todos os indicadores.

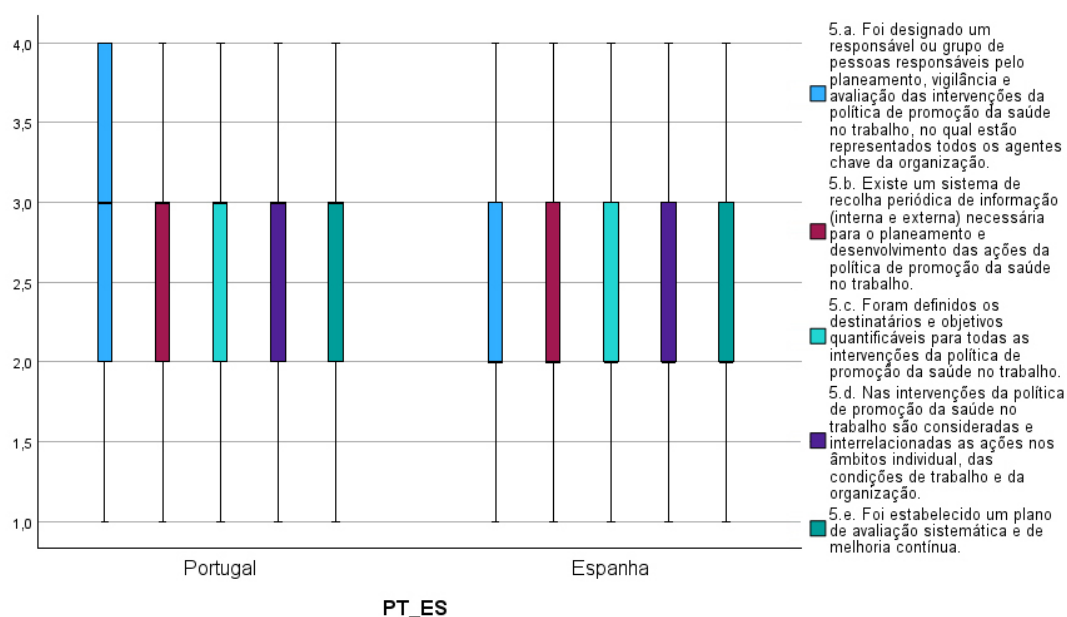


Figura 10 /
Pontuações médias e erros-padrão para os descritores de Desenvolvimento da Promoção da Saúde no Trabalho em Portugal e Espanha

Área O6. Resultados da Promoção da Saúde no Trabalho

A Tabela 12 e 13 e as Figuras 11 e 12 apresentam os resultados relativos à Área O6. “Resultados da Promoção da Saúde no Trabalho”.

Tabela 12 /

Resultados da Promoção da Saúde no Trabalho:

Frequências relativas das opções de resposta para Portugal e Espanha (287 respostas)

RESULTADOS DA PROMOÇÃO DA SAÚDE NO TRABALHO	PORTUGAL (N=109)				ESPANHA (N=178)			
ITEMS	1D	2C	3B	4A	1D	2C	3B	4A
6.a. Mede-se e avalia-se de forma sistemática o impacto e os efeitos das medidas da política de promoção da saúde no trabalho na satisfação dos clientes (no que diz respeito a produtos e serviços).	34.9	25.7	20.2	19.3	5.6	50.6	26.4	17.4
6.b. Mede-se e avalia-se de forma sistemática o impacto e os efeitos das medidas da política de promoção da saúde no trabalho na satisfação das pessoas da organização (condições de trabalho e organização do trabalho, estilo de liderança e oportunidades para participação, esquemas de saúde e segurança, etc.).	21.1	28.4	24.8	25.7	7.3	50.6	28.7	13.5
6.c. Mede-se e avalia-se de forma sistemática o impacto e os efeitos das medidas da política de promoção da saúde no trabalho em outros indicadores de saúde, como o absentismo, a sinistralidade, a melhoria das condições de trabalho, o número de sugestões feitas e consideradas, a participação no programa para a melhoria dos estilos de vida, e o nível de risco.	23.9	30.3	22.9	22.9	6.2	51.1	26.4	16.3
6.d. Mede-se e avalia-se de forma sistemática o impacto e os efeitos das medidas de promoção de saúde no trabalho nos indicadores económicos (retenção de pessoal, produtividade, estudos custo/benefício, etc.).	26.6	32.1	22.0	19.3	6.2	54.5	25.8	13.5

NOTA: 1-D. Não iniciado 2-C. Algum progresso 3-B. Progresso considerável 4-A. Totalmente alcançado

Tabela 13 /

Resultados da Promoção da Saúde no Trabalho: Pontuações médias para Portugal e Espanha (287 respostas)

RESULTADOS DA PROMOÇÃO DA SAÚDE NO TRABALHO			PORTUGAL (N=109)		ESPANHA (N=178)	
	MIN.	MÁX.	M	DP	M	DP
6.a. Mede-se e avalia-se de forma sistemática o impacto e os efeitos das medidas da política de promoção da saúde no trabalho na satisfação dos clientes (no que diz respeito a produtos e serviços).	1	4	2.24	1.13	2.56	0.84
6.b. Mede-se e avalia-se de forma sistemática o impacto e os efeitos das medidas da política de promoção da saúde no trabalho na satisfação das pessoas da organização (condições de trabalho e organização do trabalho, estilo de liderança e oportunidades para participação, esquemas de saúde e segurança, etc.).	1	4	2.55	1.09	2.48	0.82
6.c. Mede-se e avalia-se de forma sistemática o impacto e os efeitos das medidas da política de promoção da saúde no trabalho em outros indicadores de saúde, como o absentismo, a sinistralidade, a melhoria das condições de trabalho, o número de sugestões feitas e consideradas, a participação no programa para a melhoria dos estilos de vida, e o nível de risco.	1	4	2.45	1.09	2.53	0.84
6.d. Mede-se e avalia-se de forma sistemática o impacto e os efeitos das medidas de promoção de saúde no trabalho nos indicadores económicos (retenção de pessoal, produtividade, estudos custo/benefício, etc.).	1	4	2.34	1.07	2.47	0.80
TOTAL:			2.39	1.03	2.51	0.76

A Área 06, “Resultados da Promoção da Saúde no Trabalho”, visou avaliar se as organizações medem os impactos reais das ações de promoção da saúde nos diferentes domínios - satisfação dos clientes e trabalhadores, indicadores de saúde e de desempenho económico.

Neste caso, observa-se uma inversão da tendência verificada nas análises anteriores: Espanha apresenta resultados médios ligeiramente superiores em quase todos os itens. Em Portugal, as respostas estão bastante dispersas, com maior peso nos níveis 1D e 2C. No item 6.a, por exemplo, 34,9% dos inquiridos afirmam que ainda não iniciaram a medição da satisfação dos clientes. Em Espanha, as respostas mostram maior uniformidade nos níveis 2C e 3B, destacando-se o item 6.d, onde 54,5% indicam algum progresso na medição dos indicadores económicos.

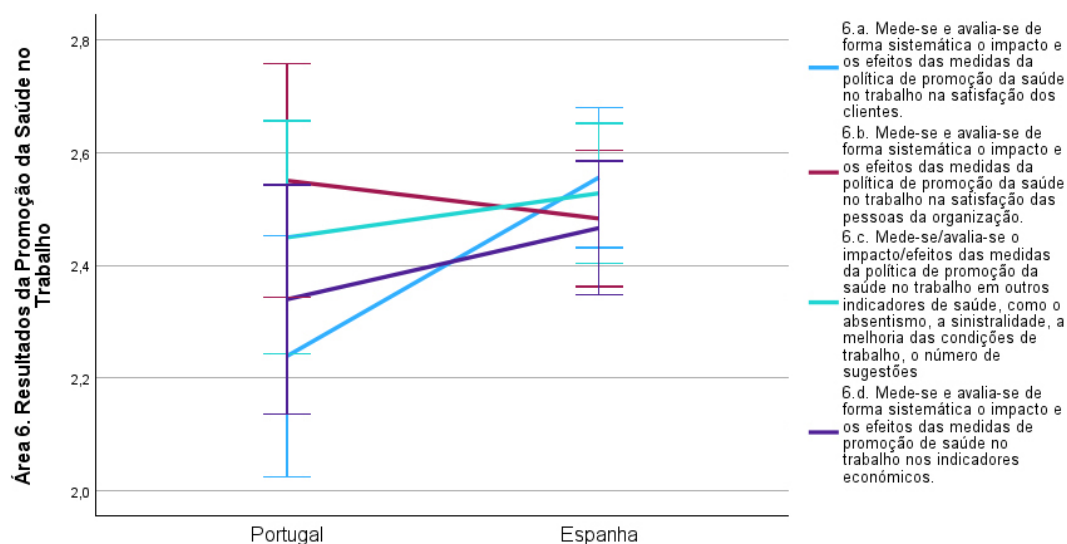


Figura 11 /
Pontuações médias e erros-padrão para os descritores de Resultados da Promoção da Saúde no Trabalho em Portugal e Espanha

Analisando a Figura 11, verifica-se que em todas as dimensões avaliadas nesta área do questionário, as pontuações médias são mais elevadas em Portugal do que em Espanha. Em contrapartida, as respostas obtidas pelas Organizações em Portugal apresentam uma maior variabilidade, indicando diferenças entre as organizações. Já em Espanha, os dados são mais consistentes.

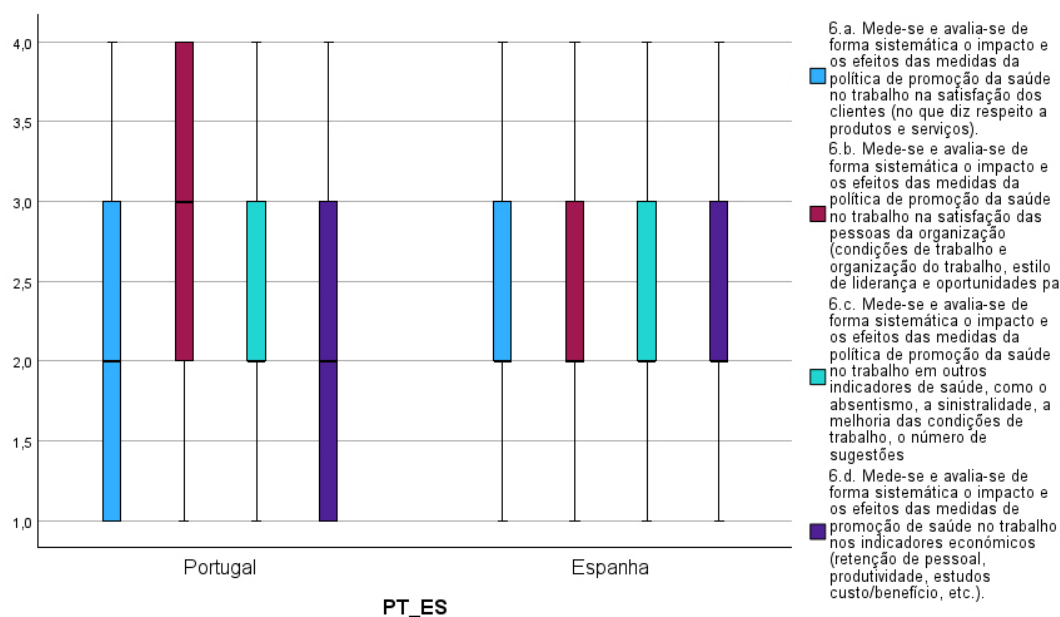


Figura 12 /
Caixas de bigodes para os descritores de Resultados da Promoção da Saúde no Trabalho

A Figura 13 apresenta as pontuações médias para as 6 áreas do NTP 639: Promoção da saúde no trabalho: questionário para avaliação da qualidade.

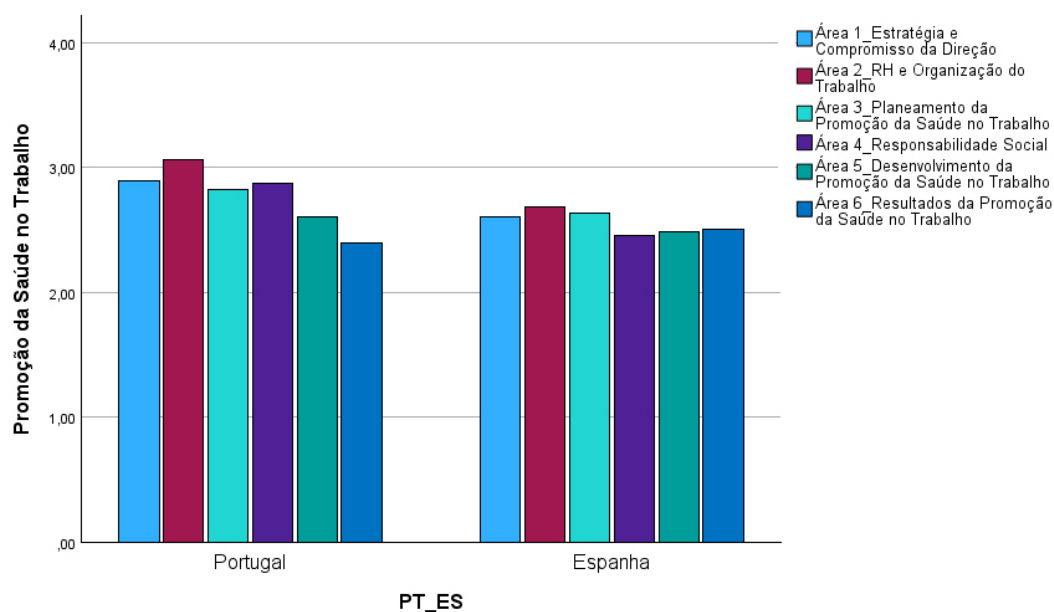


Figura 13 /
Representação gráfica das pontuações médias nas 6 áreas de Promoção da Saúde no Trabalho em Portugal e Espanha

A Figura 13 compara os níveis de implementação da Promoção da Saúde no Trabalho entre Portugal e Espanha, com base em 6 áreas: Estratégia e Compromisso da Direção, Recursos Humanos e Organização do Trabalho, Planeamento da Promoção da Saúde no Trabalho, Responsabilidade Social, Desenvolvimento da Promoção da Saúde no Trabalho e Resultados da Promoção da Saúde no Trabalho.

De forma geral, Portugal apresenta pontuações médias superiores em quase todas as áreas analisadas, destacando-se a Área 2 “Recursos Humanos e Organização do Trabalho”, que demonstra um maior desenvolvimento em comparação com Espanha. Também se verificaram diferenças positivas para Portugal nas Áreas 1 e 4. Por outro lado, a Área 6 “Resultados da Promoção da Saúde no Trabalho” é a única em que Espanha apresenta pontuações médias superiores a Portugal, o que pode indicar maior eficiência na obtenção de resultados, mesmo com menor investimento ou implementação nas restantes áreas.

3.3 / Questionário de Liderança em matéria de Segurança no Trabalho

A Tabela 14 e 15 e as Figuras 14 e 15 apresentam os resultados relativos ao questionário de “Liderança em matéria de Segurança no Trabalho”.

Tabela 14 /

Liderança em matéria de Segurança no Trabalho: Frequências relativas das opções de resposta para Portugal e Espanha (287 respostas)

LIDERANÇA EM MATÉRIA DE SEGURANÇA NO TRABALHO	PORTUGAL (N=109)					ESPANHA (N=178)				
ITEMS	1DT	2D	3NC ND	4C	5CT	1DT	2D	3NC ND	4C	5CT
1. Eu elogio sempre que um trabalho é realizado de acordo com as regras de segurança.	6.4	6.4	13.8	42.2	31.2	6.7	28.7	22.5	13.5	28.7
2. Eu considero seriamente qualquer sugestão dos trabalhadores para melhorar a segurança.	8.3	0.9	1.8	41.3	47.7	6.7	17.4	29.8	14.6	31.5
3. Eu abordo os trabalhadores durante o trabalho para discutir questões de segurança.	7.3	10.1	17.4	37.6	27.5	9.0	28.7	19.1	16.9	26.4
4. Eu fico irritado(a) com os trabalhadores que ignoram as regras de segurança, mesmo as menores.	7.3	7.3	18.3	38.5	28.4	6.7	19.7	23.0	13.5	37.1
5. Eu observo mais frequentemente quando um trabalhador viola alguma regra de segurança.	8.3	9.2	22.9	40.4	19.3	6.7	23.6	28.1	14.6	27.0
6. Desde que não haja acidentes, eu não me importo com a forma como o trabalho é realizado.	62.4	25.7	3.7	5.5	2.8	36.0	30.3	18.0	7.9	7.9
7. Sempre que a pressão aumenta, eu quero que trabalhem mais rápido em vez de seguir as regras.	56.9	29.4	6.4	3.7	3.7	34.8	32.0	17.4	8.4	7.3

LIDERANÇA EM MATÉRIA DE SEGURANÇA NO TRABALHO	PORTUGAL (N=109)					ESPANHA (N=178)				
ITEMS	1DT	2D	3NC ND	4C	5CT	1DT	2D	3NC ND	4C	5CT
8. Eu presto menos atenção aos problemas de segurança do que a maioria dos outros supervisores nesta empresa.	56.9	22.0	10.1	7.3	3.7	38.2	30.3	18.5	7.3	5.6
9. Eu só tenho em atenção problemas de segurança importantes e ignoro problemas rotineiros.	47.7	33.9	8.3	6.4	3.7	31.5	35.4	23.6	6.2	3.4
10. Desde que o trabalho esteja dentro do cronograma, eu não me importo como isso foi alcançado.	60.6	23.9	5.5	4.6	5.5	36.0	34.8	16.9	6.7	5.6

Analisando a Tabela 14 sobre Liderança em matéria de Segurança no Trabalho, e relativamente a Portugal, podemos observar que para o item 1, 42,2% dos respondentes referiram concordar que “Eu elogio sempre que um trabalho é realizado de acordo com as regras de segurança.”

Em relação ao item 2, 47,7% dos inquiridos responderam concordar muito com a afirmação “Eu considero seriamente qualquer sugestão dos trabalhadores para melhorar a segurança.”.

Para o item 3 “Eu abordo os trabalhadores durante o trabalho para discutir questões de segurança.”, 37,6% responderam concordo e 27,5% concordo muito (65,1% de concordância).

Em relação ao item 4 “Eu fico irritado/a com os trabalhadores que ignoram as regras de segurança, mesmo as menores.”, na amostra portuguesa, 38,5% referiram “concordo” e 28,4% “concordo muito” (66,9% concordância para com este item).

Já para o item 5 “Eu observo mais frequentemente quando um trabalhador viola alguma regra de segurança.”, verificou-se que 40,4% dos respondentes concordaram com a afirmação e 19,3% concordaram muito (59,7% de concordância para com este item).

No que respeita ao item 6, 62,4% dos inquiridos referiram discordar totalmente da afirmação “Desde que não haja acidentes, eu não me importo com a forma como o trabalho é realizado.”

Em relação ao item 7, 56,9% dos respondentes também responderam discordar totalmente da afirmação “Sempre que a pressão aumenta, eu quero que trabalhem mais rápido em vez de seguir as regras.”

Para o item 8 “Eu presto menos atenção aos problemas de segurança do que a maioria dos outros supervisores nesta empresa.”, verificou-se que também 56,9% dos respondentes também responderam discordar totalmente da afirmação. Já em relação ao item 9, 47,7% dos inquiridos responderam discordar totalmente da afirmação “Eu só tenho em atenção problemas de segurança importantes e ignoro problemas rotineiros.”.

Por último, mais de metade da amostra (60,6%) afirmou discordar totalmente da afirmação “Desde que o trabalho esteja dentro do cronograma, eu não me importo como isso foi alcançado.”.

Relativamente a Espanha, e analisando a Tabela 14 sobre Liderança em matéria de Segurança no Trabalho, podemos observar que para o item 1, a amostra de respondentes está claramente dividida, com 28,7% a discordar e 28,7% a concordar totalmente da afirmação “Eu elogio sempre que um trabalho é realizado de acordo com as regras de segurança.”.

Em relação ao item 2, 31,5% dos inquiridos responderam concordar totalmente e 29,8% a não concordar nem discordar com a afirmação “Eu considero seriamente qualquer sugestão dos trabalhadores para melhorar a segurança.”.

Para o item 3 “Eu abordo os trabalhadores durante o trabalho para discutir questões de segurança.”, a amostra dos respondentes espanhola encontra-se de novo dividida entre 28,7% “discordo” e 26,4% “concordo totalmente”.

Em relação ao item 4 “Eu fico irritado/a com os trabalhadores que ignoram as regras de segurança, mesmo as menores.”, a amostra espanhola encontra-se de novo dividida entre 37,1% “concordo totalmente” e 23,0% “nem concordo/nem discordo”.

Já para o item 5 “Eu observo mais frequentemente quando um trabalhador viola alguma regra de segurança.”, verificou-se uma divisão dos respondentes, no âmbito da qual 28,1% dos respondentes “não concordam/nem discordam” com a afirmação e 27,0% “concordaram totalmente”.

No que respeita ao item 6, 36,0% dos inquiridos referiram “discordar totalmente” e 30,3% “discordar” da afirmação “Desde que não haja acidentes, eu não me importo com a forma como o trabalho é realizado.” (66,3% de discordância para com o item).

Em relação ao item 7, 34,8% dos respondentes também responderam “discordar totalmente” e 32,0% dos inquiridos “discordar” da afirmação “Sempre que a pressão aumenta, eu quero que trabalhemos mais rápido em vez de seguir as regras.” (66,8% de discordância para com o item).

Para o item 8 “Eu presto menos atenção aos problemas de segurança do que a maioria dos outros supervisores nesta empresa.”, verificou-se que também 38,2% dos inquiridos responderam “discordar totalmente” da afirmação e 30,3% “discordar” (68,5% de discordância para com o item).

Já em relação ao item 9, 35,4% dos inquiridos responderam “discordar” e 31,5% “discordar totalmente” da afirmação “Eu só tenho em atenção problemas de segurança importantes e ignoro problemas rotineiros.” (66,9% de discordância para com o item).

Por último, em relação ao item 10, 36,05% dos inquiridos afirmou “discordar totalmente” e 34,8% “discordar” da afirmação “Desde que o trabalho esteja dentro do cronograma, eu não me importo como isso foi alcançado.” (70,8% de discordância para com o item).

Tabela 15 /

Liderança em matéria de Segurança no Trabalho: Pontuações médias para Portugal e Espanha (287 respostas)

LIDERANÇA EM MATÉRIA DE SEGURANÇA NO TRABALHO			PORTUGAL (N=109)		ESPANHA (N=178)	
ITEMS	MIN.	MÁX.	M	DP	M	DP
1. Eu elogio sempre que um trabalho é realizado de acordo com as regras de segurança.	1	5	3.85	1.13	3.29	1.33
2. Eu considero seriamente qualquer sugestão dos trabalhadores para melhorar a segurança.	1	5	4.19	1.12	3.47	1.28
3. Eu abordo os trabalhadores durante o trabalho para discutir questões de segurança.	1	5	3.68	1.19	3.23	1.35
4. Eu fico irritado(a) com os trabalhadores que ignoram as regras de segurança, mesmo as menores.	1	5	3.73	1.17	3.54	1.34
5. Eu observo mais frequentemente quando um trabalhador viola alguma regra de segurança.	1	5	3.53	1.15	3.31	1.28
6. Desde que não haja acidentes, eu não me importo com a forma como o trabalho é realizado.	1	5	1.61	0.99	2.21	1.23
7. Sempre que a pressão aumenta, eu quero que trabalhem mais rápido em vez de seguir as regras.	1	5	1.68	1.01	2.21	1.22
8. Eu presto menos atenção aos problemas de segurança do que a maioria dos outros supervisores nesta empresa.	1	5	1.79	1.12	2.12	1.17
9. Eu só tenho em atenção problemas de segurança importantes e ignoro problemas rotineiros.	1	5	1.84	1.06	2.15	1.04
10. Desde que o trabalho esteja dentro do cronograma, eu não me importo como isso foi alcançado.	1	5	1.71	1.12	2.11	1.14
FATOR 1 - AÇÃO			3.80	0.93	3.37	1.21
FATOR 2 - EXPECTATIVA			1.72	0.84	2.16	1.05
TOTAL:			2.76	0.58	2.76	0.71

NOTA: FATOR 1 - Itens 1 a 5 FATOR 2 - Itens 6 a 10 (sem reversão)

Analisando a Tabela 15 sobre Liderança em matéria de Segurança no Trabalho, para Portugal, verificamos que a média mais elevada é de 4,19 (DP=1,12) para o item 2 “Eu considero seriamente qualquer sugestão dos trabalhadores para melhorar a segurança.” (pertencente ao Fator 1 - Ação). E a média mais baixa é de 1,61 (DP=0,99) para o item 6 “Desde que não haja acidentes, eu não me importo com a forma como o trabalho é realizado.” (pertencente ao Fator 1 - Ação). A média do Fator 1 “Ação” é de 3,80 (DP=0,93), e a média do Fator 2 “Expectativa” é de 1,72 (DP=0,84), sendo a média total de 2,76 (DP=0,56).

No que concerne a Espanha, verificamos que a média mais elevada é de 3,54 (DP=1,34) para o item 4 “Eu fico irritado/a com os trabalhadores que ignoram as regras de segurança, mesmo as menores.” (pertencente ao Fator 1 - Ação). E a média mais baixa é de 2,11 (DP=1,14) para o item 10 “Desde que o trabalho esteja dentro do cronograma, eu não me importo como isso foi alcançado.” (pertencente ao Fator 2 - Expectativa). A média do Fator 1 “Ação” é de 3,37 (DP=1,21), e a média do Fator 2 “Expectativa” é de 2,16 (DP=1,05), sendo a média total de 2,76 (DP=0,71).

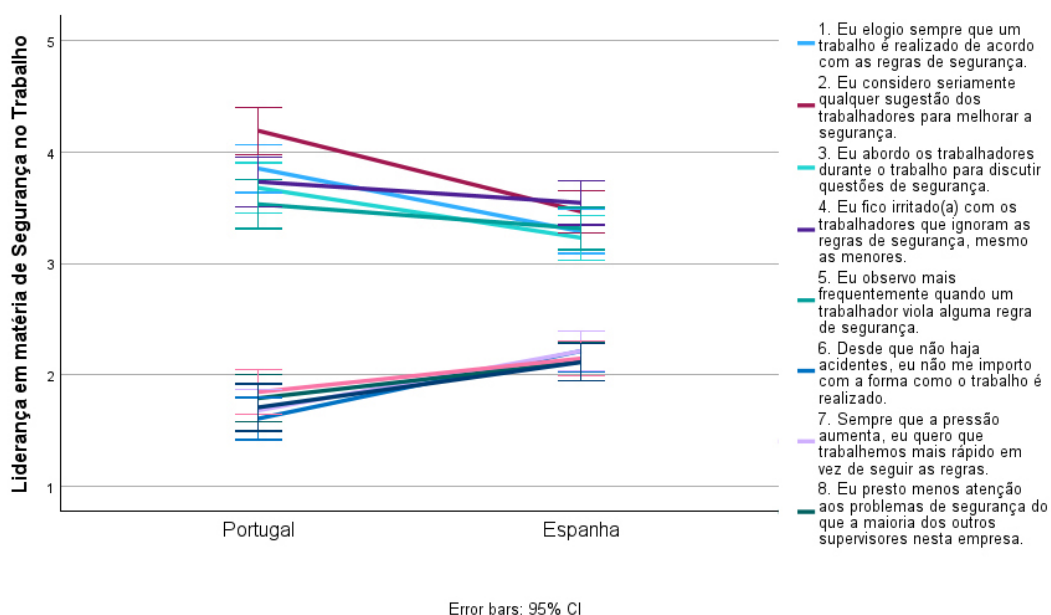
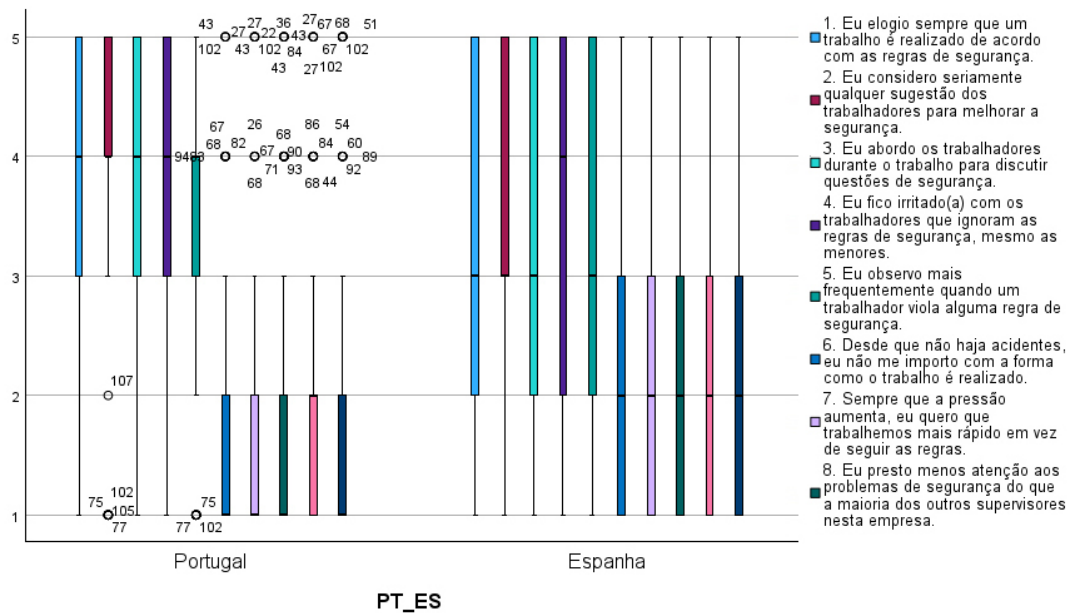


Figura 14 /
Pontuações médias e erros-padrão para os descritores de Liderança em matéria de Segurança no Trabalho em Portugal e Espanha

Analisando a Figura 14 - Pontuações médias e erros-padrão para os descritores de Liderança em matéria de Segurança no Trabalho em Portugal e Espanha – podemos observar que, atendendo aos descritores de liderança para Espanha e para Portugal podemos verificar que Portugal apresenta uma assimetria maior comparativamente a Espanha, onde os resultados se situam entre as opções de resposta 2 e 4. Relativamente a Portugal o item com a pontuação mais baixa é o item 6 “Desde que não haja acidentes, eu não me importo com a forma como o trabalho é realizado.” (pertencente ao Fator 1 - Ação) e o item com pontuação mais elevada é o item 2 “Eu considero seriamente qualquer sugestão dos trabalhadores para melhorar a segurança.” (pertencente ao Fator 1 - Ação). Em relação a Espanha, o item com média mais baixa é o item 10 “Desde que o trabalho esteja dentro do cronograma, eu não me importo como isso foi alcançado.” (pertencente ao Fator 2 - Expectativa); e o item com a média mais elevada é o item 4 “Eu fico irritado/a com os trabalhadores que ignoram as regras de segurança, mesmo as menores.” (pertencente ao Fator 1 - Ação).



3.4 /

Questionário Clima de Segurança

A Tabela 16 e 17 e as Figuras 16 e 17 apresentam os resultados relativos ao questionário do “Clima de Segurança”.

Tabela 16 /
Clima de Segurança: Frequências relativas das opções de resposta para Portugal e Espanha (287 respostas)

CLIMA DE SEGURANÇA	PORTUGAL (N=109)				ESPANHA (N=178)			
	1DT	2D	3C	4CT	1DT	2D	3C	4CT
1. Os novos trabalhadores aprendem rapidamente o que é esperado seguir relativamente às boas práticas de saúde e segurança.	7.3	9.2	57.8	25.7	5.1	36.0	48.9	10.1
2. Os trabalhadores são informados quando não seguem boas práticas de saúde e segurança.	9.2	6.4	47.7	36.7	5.1	36.5	32.6	25.8

CLIMA DE SEGURANÇA	PORTUGAL (N=109)				ESPANHA (N=178)			
ITEMS	1DT	2D	3C	4CT	1DT	2D	3C	4CT
3. Os trabalhadores e a Direção trabalham juntos para garantir condições mais seguras.	5.5	9.2	49.5	35.8	3.9	32.0	42.7	21.3
4. Não há facilitismos quando a saúde dos trabalhadores está em jogo.	4.6	9.2	25.7	60.6	12.4	28.7	31.5	27.5
5. A saúde e segurança dos trabalhadores é uma prioridade para a Direção.	4.6	8.3	22.9	64.2	7.9	32.0	19.7	40.4
6. Os trabalhadores sentem-se à vontade para relatar os problemas de segurança.	7.3	7.3	23.9	61.5	6.7	34.8	25.8	32.6

NOTA: 1. Discordo Totalmente 2. Discordo 3. Concordo 4. Concordo Totalmente

Pela análise da Tabela 16 respeitante ao Clima de Segurança e em relação a **Portugal** podemos observar o seguinte: Para o Item 1, 57,8% dos inquiridos portugueses responderam “concordo” relativamente à afirmação “Os novos trabalhadores aprendem rapidamente o que é esperado seguir relativamente às boas práticas de saúde e segurança.”

Em relação ao Item 2 “Os trabalhadores são informados quando não seguem boas práticas de saúde e segurança.”, a amostra dividiu-se em 47,7% “concordo” e 36,7% “concordo totalmente” (84,4% de concordância com a afirmação).

Já para o Item 3 “Os trabalhadores e a Direção trabalham juntos para garantir condições mais seguras.”, de novo a amostra dividiu-se em 49,5% “concordo” e 35,8% “concordo totalmente” (85,3% de concordância com a afirmação).

Relativamente ao Item 4 “Não há facilitismos quando a saúde dos trabalhadores está em jogo.”, 60,6% dos inquiridos indicou estar “totalmente de acordo” com a afirmação.

Em relação ao Item 5 “A saúde e segurança dos trabalhadores é uma prioridade para a Direção.”, verificou-se que 64,2% dos inquiridos indicou estar “totalmente de acordo” com a afirmação.

E, por último, para o Item 6 “Os trabalhadores sentem-se à vontade para relatar os problemas de segurança.” verificou-se que 61,5% dos inquiridos referiu estar “totalmente de acordo” com a afirmação.

Pela análise da Tabela 16 respeitante ao Clima de Segurança e em relação a **Espanha** podemos observar o seguinte: Para o Item 1, a amostra dos inquiridos dividiu-se entre 48,9% responderam “concordo” e 36,0% responderam “discordo” relativamente à afirmação “Os novos trabalhadores aprendem rapidamente o que é esperado seguir relativamente às boas práticas de saúde e segurança.”

Em relação ao Item 2 “Os trabalhadores são informados quando não seguem boas práticas de saúde e segurança.”, a amostra dividiu-se em 36,5% “discordo” e 32,6% “concordo com a afirmação”.

Já para o Item 3 “Os trabalhadores e a Direção trabalham juntos para garantir condições mais seguras.”, de novo a amostra dividiu-se em 42,7% “concordo” e 32,0% “discordo com a afirmação”.

Relativamente ao Item 4 “Não há facilitismos quando a saúde dos trabalhadores está em jogo.”, 31,5% dos inquiridos indicou “estar de acordo” com a afirmação ao passo que 28,7% referiu “estar em desacordo” com a mesma.

Em relação ao Item 5 “A saúde e segurança dos trabalhadores é uma prioridade para a Direção.”, verificou-se que 40,4% dos inquiridos indicou estar “totalmente de acordo” com a afirmação e 32,0% “em desacordo”.

E, por último, para o Item 6 “Os trabalhadores sentem-se à vontade para relatar os problemas de segurança.” verificou-se que 34,8% dos inquiridos referiu estar “em desacordo” e 32,6% estar “totalmente de acordo” com a afirmação.

Tabela 17 /

Clima de Segurança: Pontuações médias para Portugal e Espanha (287 respostas)

RESULTADOS DA PROMOÇÃO DA SAÚDE NO TRABALHO			PORTUGAL (N=109)		ESPANHA (N=178)	
	MIN.	MÁX.	M	DP	M	DP
1. Os novos trabalhadores aprendem rapidamente o que é esperado seguir relativamente às boas práticas de saúde e segurança.	1	5	3.02	0.80	2.64	0.73
2. Os trabalhadores são informados quando não seguem boas práticas de saúde e segurança.	1	5	3.12	0.89	2.79	0.89
3. Os trabalhadores e a Direção trabalham juntos para garantir condições mais seguras.	1	5	3.16	0.81	2.81	0.81
4. Não há facilitismos quando a saúde dos trabalhadores está em jogo.	1	5	3.42	0.84	2.74	1.00
5. A saúde e segurança dos trabalhadores é uma prioridade para a Direção.	1	5	3.47	0.83	2.93	1.02
6. Os trabalhadores sentem-se à vontade para relatar os problemas de segurança.	1	5	3.39	0.91	2.84	0.96
TOTAL:			3.26	0.72	2.79	0.71

Pela análise da Tabela 17, respeitante ao Clima de Segurança: Pontuações médias para Portugal e Espanha verificamos o seguinte: Tanto em Portugal como em Espanha, a média mais elevada verifica-se no item 5 “A saúde e segurança dos trabalhadores é uma prioridade para a Direção.” (Portugal com uma média de 3,47 e um DP=0,83; Espanha com uma média de 2,93 e um DP=1,02).

Tanto em Portugal como em Espanha, a média mais baixa observa-se no item 1 “Os novos trabalhadores aprendem rapidamente o que é esperado seguir relativamente às boas práticas de saúde e segurança.” (Portugal com uma média de 3,02 e um DP=0,80; Espanha com uma média de 2,64 e um DP=0,73).

Em termos totais, para Portugal, a média da escala é de 3,26 (com um DP=0,72), sendo 1 o valor mínimo e 4 o valor máximo e para Espanha, a média da escala é de 2,79 (com um DP=0,71).

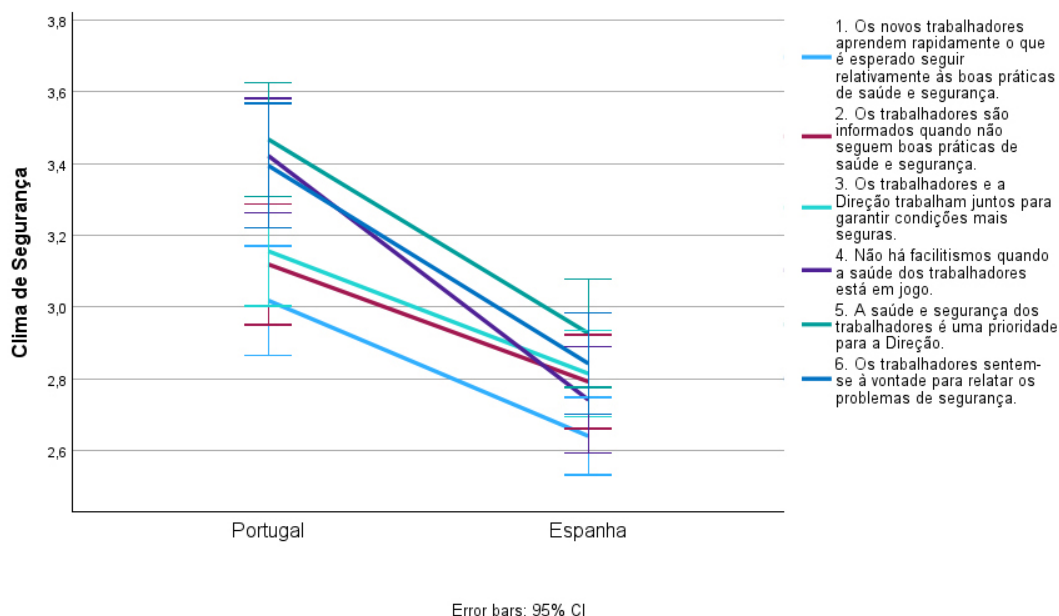


Figura 16 /

Pontuações médias e erros-padrão para os descritores Clima de Segurança em Portugal e Espanha

Pela análise da Figura 16 - Pontuações médias e erros-padrão para os descritores Clima de Segurança em Portugal e Espanha - podemos observar que as pontuações médias referentes ao Clima de segurança percebido pelos inquiridos portugueses é globalmente mais elevado (acima do ponto intermédio da escala - Não concordo/Nem discordo) comparativamente às perceções dos inquiridos espanhóis que se situam abaixo desse ponto intermédio. Tanto em Portugal como em Espanha, a média mais baixa observase no item 1 "Os novos trabalhadores aprendem rapidamente o que é esperado seguir relativamente às boas práticas de saúde e segurança." E também, tanto em Portugal como em Espanha, a média mais elevada verifica-se no item 5 "A saúde e segurança dos trabalhadores é uma prioridade para a Direção."

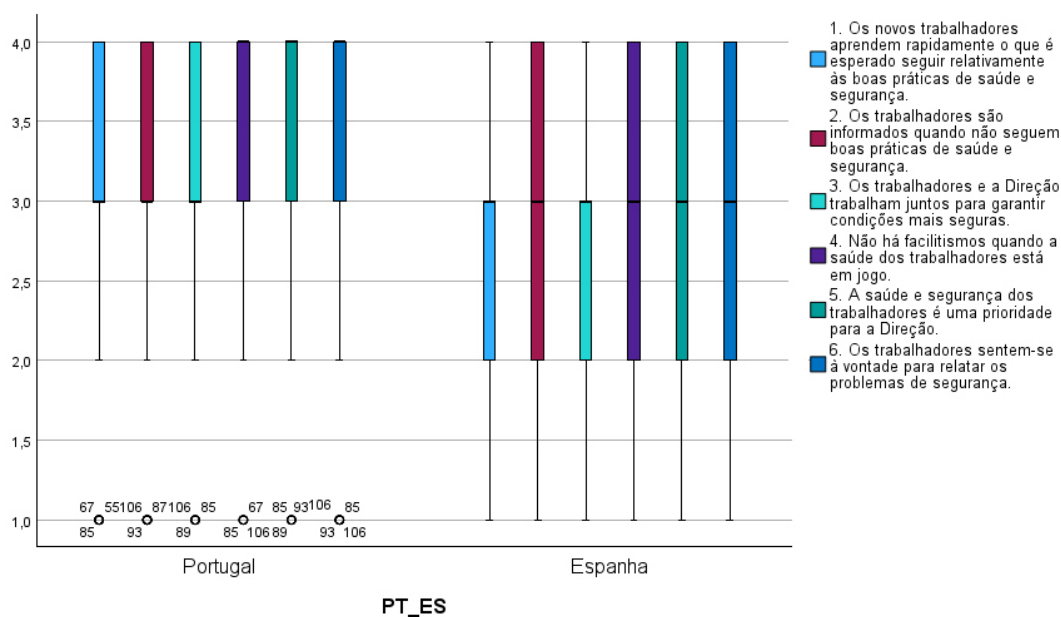


Figura 17 /

Caixas de bigodes para os descritores Clima de Segurança em Portugal e Espanha

04 / Considerações Finais

A utilização destes questionários nas amostras portuguesa e espanhola permite-nos tirar algumas conclusões prévias. A análise dos questionários revela diferenças entre os respondentes de Portugal e de Espanha.

Portugal:

A maioria dos inquiridos são mulheres (60,4%), com formação superior (62,4%) e pós-graduação (28,4%). As idades variam entre 22 e 78 anos, com uma média de 48 anos. A região mais representada é o Norte (70 respondentes), seguida pelo Centro (34 respondentes). A média de antiguidade na função ronda os 10 anos. Quanto à posição na organização, há um equilíbrio entre chefias intermédias (51,4%) e elementos da Direção (48,6%). Sobre segurança no trabalho, 65,2% indicam que o serviço é externo, e 77,1% referem o mesmo para o serviço de saúde. Apenas 13,8% pertencem a grandes empresas, e as funções mais comuns são Direção (29,4%), gerentes e Gestores ou elementos do Departamento de Recursos Humanos (ambos com 15,6%).

Espanha:

A maioria dos respondentes são homens (66,9%), com formação superior (85,4%) e pós-graduação (10,1%). As idades variam entre 23 e 63 anos, com uma média de 47 anos. A região mais representada é Badajoz (62,4%), seguida de Cáceres (24,7%). A antiguidade média na função é de 13 anos. Na organização, 57,9% pertencem à Direção. Quanto à segurança no trabalho, 54,5% referem que o serviço é externo, e 58,4% indicam o mesmo para o serviço de saúde. A maioria trabalha em microempresas (52,8%) ou pequenas empresas (31,5%). As funções mais representadas são gerentes (23,6%), Chefes/Responsáveis de Secção (21,3%) e proprietários (11,8%).

No que respeita à análise da **Liderança em Segurança no Trabalho** os resultados mostram diferentes padrões de resposta entre Portugal e Espanha.

Portugal:

- > 42,2% elogiam sempre o cumprimento das regras de segurança.
- > 47,7% consideram seriamente sugestões para melhorar a segurança.
- > 65,1% abordam os trabalhadores para discutir segurança.
- > 66,9% ficam irritados quando as regras são ignoradas.
- > 59,7% observam violações às regras de segurança.
- > A maioria discorda totalmente de que a segurança só importa em caso de acidentes (62,4%), de que a produtividade deve sobrepor-se às regras (56,9%) e de que se deve prestar menos atenção à segurança do que outros supervisores (56,9%).
- > 60,6% discordam totalmente de que o cumprimento do cronograma justifica desconsiderar a segurança.

Espanha:

- > Verificam-se opiniões divididas sobre elogiar o cumprimento das regras (28,7% discordam e 28,7% concordam totalmente).
- > 31,5% consideram seriamente sugestões para melhorar a segurança.
- > Observa-se uma divisão sobre abordar trabalhadores para discutir segurança (28,7% discordam e 26,4% concordam totalmente).
- > 37,1% ficam irritados quando as regras são ignoradas.
- > Verificou-se uma divisão nas respostas sobre observar violações às regras (27,0% concordam totalmente, 28,1% não concordam nem discordam).
- > 66,3% discordam que a segurança só importa em caso de acidentes.
- > 66,8% rejeitam a ideia de que a pressão justifica ignorar regras.
- > 68,5% discordam de prestar menos atenção à segurança do que outros supervisores.
- > 70,8% discordam que cumprir prazos justifica negligenciar a segurança.

Os dados mostram maior consenso em Portugal sobre a importância da segurança no trabalho, enquanto em Espanha há mais divisão de opiniões.

A análise do **Clima de Segurança** revela diferenças entre Portugal e Espanha.

Portugal:

- > 57,8% concordam que os novos trabalhadores aprendem rapidamente as boas práticas de segurança.
- > 84,4% afirmam que os trabalhadores são informados quando não seguem as boas práticas.
- > 85,3% acreditam que trabalhadores e Direção colaboram para melhorar a segurança.
- > 60,6% concordam totalmente que não há facilitismos quando a saúde está em jogo.
- > 64,2% consideram a saúde e segurança uma prioridade da Direção.
- > 61,5% sentem-se totalmente à vontade para relatar problemas de segurança.

Espanha:

- > As opiniões estão divididas sobre a aprendizagem de boas práticas: 48,9% concordam e 36,0% discordam.
- > Observou-se uma divisão sobre informar trabalhadores que não seguem boas práticas: 36,5% discordam e 32,6% concordam.
- > 42,7% acreditam na colaboração entre trabalhadores e Direção, mas 32,0% discordam.
- > 31,5% concordam que não há facilitismos na saúde, enquanto 28,7% discordam.
- > 40,4% consideram a saúde e segurança uma prioridade da Direção, mas 32,0% discordam.
- > 34,8% não se sentem à vontade para relatar problemas de segurança, enquanto 32,6% concordam totalmente.

Os resultados mostram um **maior consenso positivo em Portugal** quanto à segurança no trabalho, enquanto **em Espanha há mais divisão de opiniões e menor concordância global**.

 **WinWork**



Interreg
España-Portugal



Cofinanciado por
la Unión Europea
Cofinanciado pela
União Europeia



ESCOLA
SUPERIOR
DE SAÚDE



POLI
TÉCNICO
DO PORTO



UNIVERSIDADE DE
COIMBRA



ASSOCIAÇÃO
EMPRESARIAL
DE PORTUGAL

Cámara
Batalha



UNIVERSIDAD
DE SALAMANCA



Centro de Gestão de Políticas Europeias
Instituto Superior de Gestão e Economia
FEUP

ESCOLA SUPERIOR DE SAÚDE DO POLITÉCNICO DO PORTO

Rua Dr. António Bernardino de Almeida, 400
4200-072 Porto - Portugal

+351 222 061 000
(chamada para a rede fixa nacional)

geral@ess.ipp.pt

winwork.pt